

SUBCONTRATACION Y TRIANGULACIÓN LABORAL: RELACIONES ENCUBIERTAS*

Carmen Añez Hernández¹
UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Resumen:

En la economía globalizada las empresas reestructuran los procesos productivos y la organización del trabajo para reducir costos y competir de acuerdo a las exigencias del mercado interno e internacional. Dicha reestructuración conlleva a la subcontratación de trabajadores, librando al empresario del contrato de trabajo típico. Estos cambios generan relaciones laborales encubiertas o fraudulentas al establecerse contratos guiados por normativas diferentes a las laborales generando la triangulación laboral. De acuerdo a la realidad que circunda al mercado de trabajo, la subcontratación, tercerización y la triangulación no son más que formas de esclavización en la era de la globalización. Esto revela que la práctica del empresario carece de un sentido social.

Palabras claves: Relaciones laborales, externalización, subcontratación, triangulación, relaciones encubiertas.

INTRODUCCIÓN

A principios de los años 80 se produce a nivel mundial una metamorfosis en el modelo económico favorecido por el Keynesianismo, acogiendo las economías de los países en especial los desarrollados una nueva concepción llamada Neoliberalismo. Concepción, que no solo proponía cambios en cuanto en las organizaciones de las empresas, en los procesos productivos, entre otros, sino que incorpora en sus lineamientos la transformación del mercado de trabajo. Esto condujo a la apertura de la subcontratación de la fuerza de trabajo originando cambios en las relaciones laborales.

Las empresas comienzan a aplicar el modelo toyotista, lo cual representa cambios sustanciales en la organización, introducción de nuevas tecnologías, y fundamentalmente una nueva cultura gerencial y laboral; surge la externalización, como forma de implementación de la descentralización productiva, a través de una nueva concepción de la estructura organizativa en la que se renuncia al cre-

* Este trabajo es resultado parcial del Proyecto de Investigación "Relaciones Laborales Encubiertas Implementadas por las Empresas Cerveceras Ubicadas en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia", registrado ante el CONDES. Desarrollado en el Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

¹ carmenanez55@yahoo.com

cimiento interno. De igual manera se modifica la estructura laboral de la empresa, dando lugar al fenómeno del *outsourcing* o triangulación laboral (Ugarte, 2007). Esta puede adoptarse bajo la figura de la subcontratación laboral, o a través de la dotación de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal.

Al respecto, De La Garza (2007), señala el impulso de la subcontratación como nueva forma de contrato laboral, significando el deterioro de salarios, condiciones de trabajo, incertidumbre en los puestos de trabajo, entre otros aspectos que impulsan la precariedad laboral; se trata por tanto, de una nueva explotación de la fuerza de trabajo con pérdida de los derechos conquistados, pero para el empresario significa ahorro del costo laboral.

En esta perspectiva, se analiza la subcontratación y triangulación laboral, tomando como base la externalización de las empresas, la subcontratación de fuerza de trabajo así como las formas de subcontratación que conducen al establecimiento de relaciones laborales encubiertas.

1. DESCENTRALIZACIÓN O EXTERNALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS

Las exigencias de la globalización están orientando a las empresas a buscar estrategias competitivas que les permita la mayor facilidad de comerciar internacionalmente, la mayor comunicación de mercados, la mayor facilidad de circulación de capitales y consiguiente crecimiento de las operaciones especulativas (Alfonso, 2004). Esto requiere que las empresas reduzcan su tamaño y funciones, es decir, se demandan empresas flexibles, descentralizadas, y adaptables a los constantes cambios en la demanda y en los avances tecnológicos.

La descentralización o externalización en las empresas ha cobrado gran impulso en los últimos años debido al auge de nuevas formas de organización, de producción y de relaciones con otras empresas. Surge una nueva actitud hacia la externalización, considerándose dicha estrategia como esencial para las empresas que quieran competir en el mercado global. Esto conduce a las empresas a replantearse cómo obtener y proporcionar servicios evaluando la posibilidad de delegar las funciones corporativas que resulten más onerosas.

Las empresas al enlazarse con ideas, información y experiencia profesional se favorecen de las oportunidades del mercado global, al poder traspasar fronteras y elegir el mercado o país que les brinde condiciones para alcanzar el mayor beneficio. Empresas con este razonamiento vencen los retos que plantea la economía globalizada, gracias a la desincorporación de operaciones basadas en un criterio local e incorporando empresas a través del *outsourcing* o subcontratación a fin de aprovechar los recursos y colaboraciones locales.

De acuerdo a lo señalado, las empresas para poder competir y expandirse en el mercado están reflexionando sobre la gestión interna de las funciones básicas y no básicas o externalizar en función de las necesidades y objetivos estratégicos. Al respecto, Bonomie y Añez (2009: 593-594), sostienen que “las estrategias modernizadoras se orientan hacia las transformaciones gerenciales, surgiendo una serie de interrogantes en cuanto a ¿cómo adaptar las empresas a los cambios del mercado?, ¿Qué estrategias utilizar para simplificar las organizaciones y los procesos productivos? ¿Qué cambios introducir a los productos para competir?, ¿Cómo ampliar la competencia y el mercado?, ¿Cómo reducir los costos laborales?, ¿Qué estrategias utilizar para establecer relaciones con grandes y pequeñas empresas?”. Esto rompe con la concepción tradicional de empresa, ya que la estrategia está orientada a frenar la rigidez de las organizaciones, de los procesos productivos y de las relaciones laborales.

En consecuencia, la externalización o descentralización persigue una lógica empresarial que busca concentrar las acciones, funciones y operaciones que realiza mejor y le genera mayor rentabilidad, dejando a terceros el resto de las funciones que no influyen positivamente en el aumento del capital y las que acarre la erogación de costos en cuanto a infraestructura, tecnología y recurso humano.

Gestionar el negocio con este criterio, eligiendo dónde y cómo se quiere que se efectúe el trabajo para potenciar el valor del negocio, es la esencia de la empresa competitiva a nivel global (IBM, 2008).

1.1. Subcontratación

La nueva forma de organización empresarial implica flexibilizar la organización del trabajo, estableciendo una cierta tipología que permita la caracterización adecuada del trabajo con los requerimientos de la empresa inserta en el mundo globalizado, en este contexto se procede a un nuevo tipo de contratación, y por ende, de relación laboral.

Bajo este enfoque se busca una forma de relación de trabajo distinta de la tradicional o normal, una forma de relación de trabajo atípica, regulada y excluida de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa, así como de las labores de reparación habituales de los equipos.

En ese sentido, las empresas se adjudican la potestad de regular y centralizar la contratación laboral, la política salarial, la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, entre otros aspectos laborales. El modelo tradicional de relación laboral ha quedado obsoleto por ser excesivamente protector del trabajador. Por

consiguiente, de acuerdo a Crespan (2002) se propicia el riesgo que exista una disminución de los salarios, especialmente en aquellos trabajos flexibles. Una disminución de las legislaciones de protección del empleo, lo cual implica también una reducción de la protección y un aumento de la vulnerabilidad de todos los trabajadores.

Esta relación de trabajo atípica se concretiza en la subcontratación, definida según Ermida y Colotuzzo (2009) como la contratación externa de cualquier tipo de actividad que anteriormente era desarrollada dentro de la estructura de la empresa, estas se externalizan, es decir, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa, por terceros. Por otra parte, en la subcontratación implícitamente subyacen dos elementos claves como son: el carácter espacial, debido a que se contrata empresas o trabajadores externos para realizar determinada actividad en cualquier parte del mundo. El segundo elemento es la temporalidad, ya que las acciones realizadas por trabajadores o empresas son transitorias.

Al respecto, Bronstein (1999) señala que las empresas recurren con mayor asiduidad a la subcontratación laboral desligándose del modelo de producción fordista dando paso al modelo toyotista, modelo que ha permitido a las empresas reducir el costo laboral, lo cual genera desempleo, siendo beneficioso para el empresario, ya que aumenta la reserva de trabajadores dispuestos a ocuparse en condiciones precarias.

Con esta práctica se resienten y debilitan los sindicatos ya que se disminuye la afiliación de los trabajadores a dichas organizaciones ante temporalidad limitada de los contratos, por otra parte se coarta la capacidad de resistencia ante los cambios impuestos por las nuevas formas de organización empresarial. Según De La Garza (2007), grandes empresas emprendieron la flexibilización de la contratación, dejando fuera a los sindicatos en las decisiones, por considerarlos un obstáculo para incrementar la productividad.

Dicha tendencia de acuerdo a Ermida y Colotuzzo (2009), lleva a la flexibilización, a la desregulación y a recurrir cada vez con mayor asiduidad a la figura del arrendamiento de servicios en lugar del contrato de trabajo o relación de trabajo. El trabajador por consiguiente quedaría en la órbita del derecho civil o del comercial y no en la del derecho laboral protector.

En concordancia, Echeverría (2009) plantea que en el caso de la subcontratación de trabajo, el interés central de la empresa contratante es proveerse de fuerza de trabajo física y/o intelectual como si fuera un servicio o un bien, especificando o no, según las necesidades, las características que debe cumplir. Aquí la empresa contratante busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero que le permite disponer y

prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos. Esta forma precariza el empleo; lo hace altamente inestable, baja el nivel de las remuneraciones y de la protección frente a la seguridad social y laboral.

En definitiva la subcontratación de acuerdo a Crespan (2002), es una compra de la fuerza del trabajo con una duración en horas establecidas y a cambio de un salario. Es una negociación de materias específicas, no estructurada, cuya única función es la solución del conflicto sin tener ninguna relación con la organización del trabajo ni la organización de la empresa y sin relación significativa con el ordenamiento jurídico.

1.2. Formas de subcontratación

En primer término identificamos la *subcontratación de servicios*, que según Rivero (2003) los servicios de empresas constituyen el mejor modo de ayudar a las empresas para facilitarles el acceso a aquellos servicios especializados que sirven para abaratar costes, aumentar la calidad y adaptar las estructuras productivas a los nuevos retos de una economía globalizada y dominada por la presencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

La forma en la que actúan estas empresas de acuerdo a Rivero (2003) es a través de la contratación con otras empresas que externalizan parte de sus actividades. El fenómeno de la descentralización productiva se encuentra, por tanto, en el centro de los problemas jurídicos que plantea la incidencia en el mercado de este nuevo sector, así como de las opciones reguladoras que permiten garantizar una efectiva protección a los trabajadores de las empresas principal y contratista.

Las empresas pueden satisfacer también sus necesidades de mano de obra utilizando los servicios de una *empresa de trabajo temporal*, la cual constituye otro mecanismo, peculiar de acceso al empleo. Dichas empresas ceden sus trabajadores a otras empresas en las que se desarrollará la actividad del trabajador. Generalmente el contrato celebrado entre la agencia de colocación y el trabajador muchas veces tiene como elemento variable, en relación con otros contratos laborales, que el trabajador se compromete a desempeñar su trabajo para la agencia en distintos lugares asignados por ella, lo cual flexibiliza en gran medida su uso (Fressmann, 2005).

Otra modalidad, de acuerdo a Avilez (2009), es la que algunos patronos están propiciando entre los trabajadores la organización de *firmas personales* para

evadir responsabilidades derivadas de la relación de trabajo. *En* este caso los trabajadores renuncian a la empresa, y por ende, a los beneficios laborales para luego establecer un contrato de servicios bajo la figura encubierta de trabajador libre o emprendedor. Dicho contrato no es más que una concesión mercantil, de esta manera se firma entre ellos una relación mercantil y no una relación laboral.

La modalidad de firmas personales en manos de ex trabajadores de la empresa, obedece a que el contrato con empresas de prestación de servicios o suministro de personal son temporales. La empresa que recibía el servicio, queda sin este. Tendrá por lo tanto que contratar una nueva empresa, la cual demorará en tomar el ritmo deseado por el contratante. Lo que representa pérdida de dinero, recursos y calidad del servicio entregado a los consumidores finales. Mientras las empresas de los ex trabajadores se convierten en empresas que se dedican de manera exclusiva al servicio.

Así se evaden las responsabilidades derivadas de una relación laboral tales como: el pago de prestaciones sociales en caso de despidos injustificados, beneficios como vacaciones y utilidades, indemnizaciones por accidentes laborales y otros, dedicándose a pagar exclusivamente salarios por tiempo trabajado.

De acuerdo a Monereo (2000), el mercado de trabajo está sometido a reglas jurídicas, más o menos flexibles, donde se da una combinación entre ley y contrato, es decir se adecua el modelo de regulación jurídica al modelo económico, a fin de adaptar la regulación jurídica de las relaciones laborales a las exigencias de flexibilidad necesarias para la competitividad de las empresas.

La existencia cada vez más frecuente de grupos empresariales o de empresas vinculadas económicamente hace que éstos requieran de manera conjunta y simultánea de diversos tipos de servicios para cubrir sus necesidades. Frente a dicha necesidad, se presenta la figura del trabajador que suministra servicios a varias empresas del grupo. En este mercado se opera sobre la base de la concepción del trabajo como una mercancía ficticia sometida a las leyes de encuentro entre la oferta y la demanda de la cosa productiva que sería el trabajo ajeno.

Al convertirse la fuerza laboral en mercancía, los trabajadores contratados pueden pasar o rotarse entre el grupo de empresas. Transmisión, que conserva a título individual contractual sus condiciones de origen (Fernández y Rasgado, 2000).

En consecuencia, la externalización acompañada de distintas formas de subcontratación, representa un beneficio para el capital, ya que libera a los directivos de la carga laboral, abocándose por completo a generar acciones que conduzcan al aumento de la rentabilidad, de la productividad, a la expansión del

mercado, entre otros aspectos convenientes para la empresa. Mientras tanto el trabajador subcontratado transita infatigablemente entre las empresas de un mismo grupo, sin obtener respuestas sobre ¿Quién es su patrono o empleador?, ¿Quién asume el pago de los beneficios sociales? ¿A quién se dirige en caso de conflicto?

Desde esta visión se presenta el siguiente cuadro comparativo de los beneficios obtenidos por un trabajador fijo y un trabajador subcontratado:

<i>Trabajador Fijo</i>	<i>Trabajador Subcontratado</i>
Se halla bajo el control de otra persona a la que le incumbe dar órdenes acerca de cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo un trabajo.	Por regla general, será considerado «trabajador independiente» o «por cuenta propia» toda persona sea propietaria de su negocio.
Recibe un salario fijo, determinado por hora, semana o mes y no se expone personalmente a ningún riesgo financiero por el hecho de realizar el trabajo.	Está expuesta a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad realizado en virtud de un contrato.
No aporta sus propios materiales para realizar el trabajo.	Asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa.
Tiene derecho al pago de horas extraordinarias o a la concesión de un descanso compensatorio por ese concepto.	Ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido.
Se le paga los gastos ocasionados por concepto de subsistencia o transporte, o ambos a la vez.	Dispone de sus propios contratos de seguro.

Fuente: OIT, (2006)

La OIT (2006) estima que si se mantiene esta tendencia, serán necesarios años para que el empleo regrese a los niveles anteriores, asunto que presenta un alto índice de tensión social, que refleja los niveles de descontento social por el empleo precario, el desempleo y por las dificultades para encontrar un nuevo puesto de trabajo decente.

Con base a lo señalado, la OIT (2011: 34) realizó un estudio sobre la tensión y descontento social con respecto a las tendencias de trabajos precarios, arrojando que “el mayor porcentaje de “insatisfechos” se registró en el África subsahariana, con un 79% de media, seguido de Europa del este y el antiguo espacio soviético, con el 71%, Asia meridional, con el 63%, Oriente Medio y el norte de África, con el 59%, América Latina y las economías avanzadas, con el 55%, Asia oriental, el sudeste asiático y la región del Pacífico, con el 44%.

En cuanto a las economías avanzadas, los porcentajes oscilaron desde el 82% de Grecia, el 80% de Irlanda y el 77% de España, el 46% de Japón, el 39% de Canadá y el 34% de Australia (OIT, 2011: 34). De acuerdo a estos resultados, esta Organización pidió colocar los mercados al servicio del empleo, y no al revés, en un informe en el que advierte que la desaceleración de las principales economías impactará con rapidez y de manera marcada en los mercados de trabajo en el corto plazo.

2. TRIANGULACIÓN LABORAL Y RELACIONES ENCUBIERTAS

Con el desarrollo del neoliberalismo, asistimos a una nueva fase de globalización y hegemonía que restringe las conquistas sociales y ha impuesto una gran revolución socio organizacional en los procesos productivos (Mendizabal 2008).

De esta revolución se viene acentuando la relación de trabajo triangular, lo cual implica que los trabajadores frecuentemente se hallan ante varios interlocutores, es decir son trabajadores contratados por una empresa proveedora que prestan servicios a un tercero a quien su empleador le provee mano de obra o le presta un servicio.

El empresario, según González (2006), tiene reconocida la libertad de contratación, entendida ésta en una doble dimensión: por una parte, puede decidir si contrata o no a trabajadores y en qué forma, y por otra, tiene derecho a elegir libremente al trabajador con el que vaya a celebrar un contrato de trabajo. La libertad de contratación se manifiesta también en la determinación del objeto de la prestación, o lo que es igual, en la fijación de lo que debe hacer el trabajador.

En esta óptica se observa una relación de trabajo, donde se identifica el empleador y el trabajador. El trabajador sólo tiene trato con una persona o su representante, quien: asigna tareas, suministra lo necesario para realizarlas, da instrucciones y controla su ejecución, remunera al trabajador, asume los riesgos inherentes a la calidad de empleador, percibe los beneficios y puede poner término a la relación de trabajo.

Distinta es la situación en una *relación triangular*, ya que la empresa que demanda el servicio y la empresa contratada asumen funciones en forma separada o conjunta, llegando a ser percibidas por el trabajador como el empleador. Al externalizarse las empresas y recurrir al subcontrato de fuerza de trabajo se desvanece la representación del patrono.

En este orden de ideas, Echeverría (2009), plantea que la redefinición y la fragmentación de la empresa como unidad transparente se pierde en cuanto a la

relación laboral, la aparición de un tercero, el desperfilamiento frecuente de la figura de "el empleador", dificultan a veces la identificación de las partes de la relación laboral y, por lo tanto, la responsabilidad que les cabe a cada una en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus derechos.

Evidentemente la relación triangular conduce a relaciones encubiertas. En este orden de ideas, la OIT (2003), expone que dicha relación puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debería asumir ante su personal.

Cónsona con sus pensamientos la OIT (2006), enfatiza que los casos de relación triangular pueden comprender, por supuesto, situaciones de encubrimiento o de ambigüedad objetiva. Una relación triangular presupone, por lo general, la existencia de un contrato civil o comercial entre el proveedor o suministrador y el usuario. Sin embargo, es posible que no haya tal contrato y que el suministrador no sea una empresa propiamente dicha, sino un intermediario del usuario que está encubriendo la identidad del verdadero empleador.

La relación triangular se desentiende de las normativas laborales al establecer los contratos, aplicando parámetros tomados de la normativa mercantil, lo cual ha generado que el trabajador se trate como una mercancía, es decir de acuerdo a Añez (2007), lo adquiere determinada empresa o contratista de empleo temporal y luego lo vende a la empresa que lo requiere con una vida útil determinada. En lo esencial, se trata de minimizar las normativas de protección del trabajador, lo cual está ocasionando en el mercado de trabajo la vulnerabilidad de la clase trabajadora.

En opinión de Lorenzo (2008), la relación compleja de estas condiciones laborales está remarcando el fenómeno de los «trabajadores pobres» claramente asociado al bajo nivel salarial, especialmente de los empleos poco cualificados, y a la fuerte segmentación de su mercado de trabajo, por la circularidad del empleo-desempleo-desprotección-descualificación.

Asumiendo la posición de Ermida y Colotuzzo (2009), la relación triangular y la facilidad para encubrir formas fraudulentas, lleva a un impacto ampliamente observado en términos de precariedad laboral, condiciones de trabajo y de impedimentos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Por consiguiente, el empresario al persuadir al trabajador para que preste servicios a través de una relación de "trabajo independiente", queda clara su

intención, a saber: obtener una reducción de costos y el establecimiento de una relación encubierta bajo una prestación de servicios.

Lo que está claro de esta relación, según González (2006), es que a pesar de crearse “la relación de trabajo independiente”, en la realidad no se pierde la dependencia o subordinación del trabajador, ya que tanto, el empresario como el contratista tienen poder de disposición sobre el trabajador, que se concreta en un conjunto de órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de su trabajo. Al respecto, Bustos et al (2009), opinan que la esencia del contrato de trabajo es la subordinación. El trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición del otro quien tiene la facultad de dirigirla ya sea en los términos de lo pactado o de lo que corresponda por ley o contrato individual.

3. ¿CÓMO AFECTA LA TRIANGULACIÓN LABORAL AL TRABAJADOR?

Las relaciones triangulares implican la precarización del trabajador, al respecto Ermida y Colotuzzo (2009) muy concretamente sustentan que en primer lugar, el trabajador implicado en una relación triangular carece de protección, o al menos de protección suficiente en la legislación o en la práctica, por lo menos en dos grandes áreas. Generalmente gozan de peores condiciones de trabajo. En segundo lugar, no gozan de ninguna protección por haber sido “expulsados” del ámbito de protección propio del derecho del trabajo. Esto se deriva de enmascarar al trabajador bajo una figura de empresario o de trabajador independiente, lo cual en ambos casos pierde los beneficios de la legislación laboral.

En este marco, La Fundación Escuela de Gerencia Social (2006), manifiesta con preocupación que la triangulación tiene el efecto de separar al trabajador del sujeto o empresa en verdad destinatario de su prestación. Dicha acción tiende a deslaborizar al trabajador al celebrar contratos adecuados al derecho civil o comercial con “empresas unipersonales.

En lo esencial, de acuerdo a dicha Fundación las nuevas políticas dirigidas a contrato de recurso humano han generado transformaciones profundas del mundo laboral, que en la actualidad se expresan en un deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, no sólo en términos de una pérdida de poder adquisitivo, sino también en términos de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sustenta en la precarización de las condiciones de trabajo, expresada en la generalización de fenómenos tales como el aumento de la contratación a tiempo parcial y la disminución de los empleos seguros y estables.

Sin embargo, objetivamente no sólo el trabajador es afectado con la subcontratación y la triangulación, sino que también acarrea consecuencias para los

empleadores, en la medida que se desmejoran la calidad del servicio y del producto y sin duda, se altera la competencia entre las empresas.

Al mismo tiempo, los trabajadores subcontratados o tercerizados desprovistos de toda posibilidad de estabilidad o crecimiento laboral revelan desapego por la empresa contribuyendo a que aumente una costosa rotación de mano de obra.

En definitiva, la subcontratación, tercerización y la triangulación no son más que formas de esclavización en la era de la globalización. Esto revela que el discurso y práctica del empresario sobre la subcontratación y sus beneficios carecen de un sentido social. En este orden de ideas, Argueta (2008: 9), sostiene que “no existe un interés social. El interés es económico, lo dicen para tratar de justificar, en el presente, la validez de los mecanismos de explotación económica que existen desde el pasado”.

Por último, es conveniente resaltar que el desafío es titánico para la clase trabajadora y en especial para las organizaciones sindicales. Lo fundamental es terminar con el silencio, divulgando la precariedad así como la explotación a la que son sometidos, proponiendo con una ideología y compromiso de clase transformaciones de dicha realidad. Como señala Argueta (2008: 15), “solo con conocimiento podremos enfrentar las terribles desigualdades y el doloroso desconsuelo que nuestra sociedad vive como consecuencia de los efectos negativos de la globalización”.

CONCLUSIONES

Los cambios en el mundo del trabajo han generado nuevas formas de relaciones que en su mayoría no se ajustan a los requerimientos de una relación laboral, esto obedece a que las empresas inmersas en el mercado globalizado y competitivo, han descentralizado sus actividades utilizando el recurso de contratos labores a través de la tercerización, que no es más que la implementación de la subcontratación, considerada como una estrategia empresarial que tiene como propósito adecuar la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de las conquistas laborales que por derecho corresponde a los trabajadores.

Con la tercerización, el trabajador es considerado como una mercancía ya que lo adquiere una contratista y esta lo ubica en la empresa que lo requiere por un contrato limitado. Al aparecer un tercero en la relación laboral da lugar a una triangulación que obstaculiza al trabajador identificar la figura del patrono, ya que terceros asumen el rol de mando, de control, entre otros aspectos, en cuyo pro-

ceso el trabajador entra en incertidumbre en cuanto a quién es su patrono. En esta perspectiva se pierde la noción de relación laboral como uso universal, es decir, se disipa la relación entre el empleador y el asalariado.

Por consiguiente, en el mercado de trabajo las nuevas formas de relaciones contractuales no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, que consecuentemente, quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

Lamentablemente el crecimiento de la subcontratación en el mercado de trabajo ya no es una forma excepcional al cual recurrían las empresas cuando aumentaba la producción, sino que se está convirtiendo en el contrato de trabajo habitual. Esto implica la precarización laboral, debido a que el trabajador subcontratado recibe asistencias económicas y sociales en menor calidad si se compara con un trabajador permanente.

Esta estrategia se está instaurando a gran velocidad en las empresas, para tal efecto, se reforman las normas legales que rigen las relaciones laborales, o en su defecto se aplican otras figuras legales como el contrato civil o mercantil, las cuales permiten ocultar o encubrir una relación laboral precaria, abriendo importantes espacios para formalizar contratos atípicos, modificación de honorarios y otros elementos, que potencian la gestión moderna de recursos humanos, institucionalizando una relación laboral triangular, disfrazada o encubierta.

Encubrir una relación laboral no sólo tiene como propósito deformar la relación de trabajo, sino también significa obviar el pago de impuestos o las obligaciones de la seguridad social por parte del patrono; también se presta para ocultar al verdadero empleador, cuando se contrata con un tercero, este funge como intermediario que independiza al empresario de la relación de trabajo y, por ende, del compromiso que debiera asumir ante los trabajadores.

Es necesario resaltar que a pesar de recurrir a normativas civiles o mercantiles, la relación de trabajo se mantiene, pero de una forma disfrazada, ya que el contrato a través de un tercero es manipulado de acuerdo a los intereses de las empresas, por lo tanto, los derechos de los trabajadores no se corresponden a lo establecido en la ley del trabajo que rige la relación laboral ni en el contrato colectivo.

Las consecuencias desfavorables de la subcontratación del trabajador, no sólo están referidas a la precarización de las condiciones laborales, sino también incide en la no participación en organizaciones sindicales al no tener continuidad

en el puesto de trabajo. Por consiguiente, el efecto es que el empresario queda libre para infringir las leyes referidas a las disposiciones en materia de salarios, condiciones laborales, seguridad industrial, entre otras.

Desde esta perspectiva, se erradica de la gran empresa las contradicciones políticas, sociales entre empresario y trabajadores, la formación de los trabajadores con conciencia de clase política y como sujetos de transformación social. Esto es producto de una postura muy clara como es: la dispersión de los trabajadores. Lamentablemente esta postura deforma las relaciones sociales y del trabajo al tomar como modelo la subcontratación como forma de flexibilización laboral. Por ende, los sindicatos se vienen caracterizando por su reducido grado de acción, sus esfuerzos de concentran a pequeños grupos de trabajadores, abandonando su esencia de combatir la heterogeneidad económica y las relaciones sociales de producción. Es por ello que se excluye a un conjunto de trabajadores que los rige una negociación individual.

Es evidente que las relaciones laborales se enmarcan en una realidad social con características muy marcadas del sistema capitalista, por consiguiente, en las empresas se busca reforzar o aplicar los lineamientos del modelo neoliberal a fin de lograr su adecuación a las características y requerimientos del mercado.

Como conclusión final, la subcontratación y triangulación además de cumplir con el encubrimiento de relaciones laborales, desempeña un papel fundamental para cercenar el derecho que tiene el trabajador a organizarse, desmantelando los derechos laborales en todos sus aspectos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso Mellado, Carlos L. (2004), "Globalización y relaciones laborales: la individualización", *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, No. 10/2004.

Añez Hernández, Carmen (2007), "Estrategias de contratación de recurso humano en las empresas de servicios", *Revista Fermentum*, Año 17, No. 48.

Argueta, Alejandro (2008), *El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala*, Unión Guatemalteca de Trabajadores, Primera Edición, Guatemala

Avilez, Ángel (2009), *Relaciones de trabajo. Contrato de trabajo*, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.

- Bonomie, María Elena; Añez Hernández, Carmen (2009), "Reflexión teórica de las estrategias flexibilizadoras en el marco de la globalización", *Revista Venezolana de Gerencia*, año 14., No. 48.
- Bustos, Alicia; Alessandrini, Marcos; Chenones, Cristina y Valles, Santiago (2009), *Localización de servicio-localización de obra-relación de dependencia*, Argentina.
- Bronstein, Arturo (1999), "La Subcontratación Laboral", *Revista Derecho Laboral*, tomo XLII, No. 195, Montevideo.
- Crespan Echegoyen, Javier (2002), "nuevas formas de organización empresarial y negociación colectiva", *Serie Relaciones Laborales*, 42, Madrid.
- De La Garza, Enrique (2007), "Los Estudios Laborales en América Latina", *Ponencia presentada en el Seminario "El Trabajo y la Vida al Comienzo del Siglo XXI"*, Universidad Complutense de Madrid.
- Echeverría, Magdalena (2009), "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", *Temas Laborales*, 7, Madrid.
- Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia (2009), *Descentralización, tercerización y Subcontratación*, OIT, Primera Edición, Uruguay.
- Fundación Escuela de Gerencia Social-Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo (2006), *Flexibilización y Precarización Laboral*, Caracas.
- Fressmann, Rebecca (2005), *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*, Fundación Friedrich Ebert, México
- González Sánchez, José Juan (2006), "Relaciones laborales en la empresa. Una aproximación disciplinar", *AFDUA*.
- IBM (2008), *La decisión de externalizar para las empresas integradas a nivel global: del outsourcing a la creación de valor*, ibm.com/services/uk/gts/outsourcing.html. (Consulta: 12-01-2012).
- Lorenzo, Fernando (2008), "Flexibilidad: Oportunidades y riesgos en el actual mercado de trabajo", Lan Harremanak, *Revista de Relaciones Laborales*, 16, Universidad del País Vasco.
- Mendizábal, Antxon (2008), *Proyectiva sobre la evolución de la economía-mundo capitalista (aproximación analítica de algunas tendencias)*, VI Reunión Economía mundial, Universidad del País Vasco.
- Monereo Pérez, Luis José (2000), "El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada", *Serie Relaciones Laborales*, 27, Madrid.

OIT (2003), El ámbito de la relación de trabajo, *Informe V*, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

— (2006), La relación de trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

— (2011), Los Mercados al Servicio del Empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Rivero Lamas, Juan (2003), “Las empresas de servicios a terceros y la negociación colectiva”, Informes y Estudios, *Serie Relaciones Laborales*, 60, Madrid.

Ugarte, José Luis (2007), “Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, No. 30.